



LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

PERSONNELS CONTRACTUELS

Le congé de présence parentale, accordé de droit, vous permet de cesser ou de réduire votre activité professionnelle si vous êtes le parent d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensable votre présence soutenue et des soins contraignants.

COMMENT ÉTABLIR MA DEMANDE ?

Vous devez établir votre courrier de demande de congé de présence parentale au moins quinze jours avant la date souhaitée de début du congé qui devra être visée et signée par votre supérieur hiérarchique.

Votre structure transmettra votre demande au pôle de gestion de la DMGRH concerné pour instruction.

Cette demande devra être accompagnée d'un certificat médical du médecin qui suit votre enfant. Ce certificat devra attester de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de votre présence soutenue et des soins contraignants ainsi que la durée prévisible du traitement.

Le délai prévu ne s'applique pas, en cas d'urgence liée à l'état de santé de votre enfant, nécessitant votre présence immédiate.

Si vous renouvelez votre demande, vous devrez la transmettre dans les mêmes conditions (cf. ci-dessus) au moins quinze jours avant la fin de votre congé initial.

Si vous souhaitez écourter votre congé de présence parentale, vous devez informer par courrier, votre responsable hiérarchique qui le transmettra à votre service de gestion RH au moins quinze jours à l'avance.

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

Pour une même pathologie	310 jours ouvrés (jours habituellement travaillés) au cours d'une période de 36 mois et peut être pris en journée complète ou demi-journée. Être égale à la durée du traitement de votre enfant. Ne doit pas être inférieure à six mois, ni supérieure à un an. Peut faire l'objet d'un réexamen du médecin de votre enfant qui vous remettra un nouveau certificat médical.
En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée	Le congé de présence parentale peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois sur présentation d'un nouveau certificat médical Le congé de présence parentale peut être renouvelé, à titre exceptionnel au-delà de la période initiale des 36 mois sur présentation d'un nouveau certificat médical.

Pour une nouvelle demande de congé de présence parentale au titre de la pathologie initialement traitée	Un nouveau droit à congé peut être ouvert à l'issue de la période de 36 mois : <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque la gravité de la pathologie de votre enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.
Pour une nouvelle demande de congé de présence parentale au titre d'une nouvelle pathologie	Un nouveau droit à congé peut être ouvert à l'issue de la période de 36 mois aux conditions identiques à une première demande.

Le jours de congé de présence parentale peuvent être pris comme suit :

<ul style="list-style-type: none"> • De manière continue, • Sur plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ou une demi-journée, • Sous la forme d'un temps partiel. 	Ce choix devra être indiqué dans votre demande ainsi que les dates prévisionnelles de ce congé.
---	---

Tout changement devra faire l'objet d'une demande écrite auprès de votre hiérarchie et du service de gestion RH, au moins 48 heures avant.

Ce délai ne s'applique pas si l'état de votre enfant se dégrade soudainement et nécessite votre présence immédiatement.

IMPACT PARCOURS PROFESSIONNEL

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour l'avancement d'échelon, de grade et de corps.

A l'issue de votre congé de présence parentale ou en cas diminution de vos ressources ou en cas de décès de votre enfant, vous êtes réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans votre corps d'origine. Vous êtes réaffecté dans votre emploi.

Avant votre reprise d'activité, vous pouvez prendre l'attache de votre supérieur hiérarchique, de la médecine du travail ainsi que les dispositifs d'aide et d'accompagnement mis à disposition des personnels ([Voir le guide retour à l'emploi](#)).

IMPACT RÉMUNÉRATION

Vous n'êtes pas rémunéré pendant votre congé de présence parentale, mais vous pouvez percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Vous devez vous rapprocher de votre Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

FORMATION CONTINUE

La période de congé de présence parentale ne réduit pas les droits à la formation.

En revanche, pendant la durée de votre congé de présence parentale, vous ne pouvez participer à aucune action de formation, ni préparation à concours ou simulation d'entretien.

IMPACT TEMPS DE TRAVAIL - CET

Pour les personnels BIATSS :

Vous conservez vos droits à congés annuels et CET pendant toute votre période de congé de présence parentale. La cellule Agatte se chargera de poser le congé dans Agatte à la demande de votre supérieur hiérarchique.

Pour les personnels Enseignants-Chercheurs :

Le congé peut se calculer selon deux méthodes, la plus favorable s'applique :

- La méthode du tableau de service (qui s'applique en priorité) : les obligations d'enseignement prévues sur le tableau de service pendant le congé de l'enseignant-chercheur ou l'enseignant sont considérées comme accomplies.
- La méthode proportionnelle est appliquée si le tableau de service est absent ou défavorable à l'agent : le nombre d'heures d'enseignement réputées effectuées du fait du congé est alors calculé sur la base de la formule :

(service statutaire après modulation éventuelle/durée de l'année universitaire (cf calendrier pédagogique)) x durée du congé

IMPACT RETRAITE

Vos périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour l'assurance vieillesse du parent au foyer. La CAF procède automatiquement à votre affiliation et paie les cotisations d'assurance vieillesse.

Vous avez la possibilité de consulter le site info-retraite.fr pour toute information relative à la retraite et de vous rapprocher de la CARSAT.

RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES

Articles L632-1 à L632-4 du code de la fonction publique
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif au agents contractuels de la fonction publique d'état
Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif au congé de présence parentale dans la fonction publique d'état
Décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale dans la fonction publique
Décret n°2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique